TRÉAQFP
Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec

MODE d'emploi

Le bulletin des compétences essentielles

N° 5

Printemps 2011

La TRÉAQFP : Un réseau, une force, une vision

Du 2 au 10 avril, c'est la Semaine québécoise des adultes en formation

Les membres du comité sur les compétences essentielles et la formation de base en entreprise sont fiers de vous proposer cette édition spéciale de « MODE d'emploi » sur la Semaine québécoise des adultes en formation.

Cette semaine est une occasion pour rendre hommage aux employeurs et aux travailleurs qui déploient des efforts soutenus pour le renforcement des compétences essentielles.

Pour consulter les autres numéros, **cliquez ici**.

Spécialités Lassonde : une entreprise et ses travailleurs engagés dans la formation de base

Spécialités Lassonde Inc. fabrique et commercialise des produits alimentaires depuis plus de 35 ans. L'usine située à Saint-Damase en Montérégie compte 50 employés, dont une trentaine affectés à la chaîne de production. Cette filiale des Industries Lassonde a pris le virage de la formation de base au cours de la dernière année. De janvier 2010 à janvier 2011, 24 travailleurs de production suivent, sur les lieux de travail et pendant leurs quarts de travail, des cours de base en français et en mathématiques, et ce, de 3 à 6 heures chaque semaine. MODE d'emploi a rencontré Mme Caroline Beaulac, coordonnatrice des ressources humaines chez Spécialités Lassonde, ainsi que trois des 24 travailleurs-apprenants.

Au tout début de l'aventure…

En Montérégie, le Centre local d'emploi (CLE) fait connaître les subventions disponibles dans le cadre du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Afin d'en faire profiter les entreprises, Yanik Arbour, conseillère en formation à Parcours formation (Commission scolaire de Saint-Hyacinthe), entreprend à chaque annonce du CLE une tournée des entreprises. Elle en profite pour les informer de la disponibilité de ces fonds à des fins de formation de base en français et en calcul. Dans le cadre de sa tournée, Yanik Arbour a donc approché Caroline Beaulac de Spécialités Lassonde. Elle a réussi à attirer l'attention de Mme Beaulac sur les retombées possibles d'un rehaussement des compétences de base en français et en mathématiques pour les employés et l'entreprise.

« Je leur ai expliqué que cette formation ne couterait rien à l'entreprise et que la Commission scolaire pouvait aller chercher une subvention » Caroline Beaulac, coordonnatrice des ressources humaines chez Spécialités Lassonde.

Après avoir expliqué la démarche à Mme Beaulac et au délégué syndical, Mme Arbour a ensuite rencontré les 30 employés de production. Le but de cette rencontre consistait à présenter le projet dans son ensemble : les principales étapes de la démarche incluant l'analyse de besoins, le test diagnostique, l'organisation logistique, la formation et le suivi. Malgré les craintes de plusieurs, 24 des 30 travailleurs ont participé aux cours qui étaient offerts dans les locaux de Spécialités Lassonde. Le directeur général et le vice-président ont appuyé le projet. Mme Beaulac a transmis l'idée jusqu'à Rougemont, siège social des Industries Lassonde. « Je leur ai expliqué que cette formation ne couterait rien à l'entreprise et que la Commission scolaire pouvait aller chercher une subvention », relate-t-elle.

Le test diagnostique pour mieux cibler les compétences à améliorer

En tout, 28 personnes ont participé au test diagnostique. Mme Arbour leur a expliqué qu'il ne s'agissait pas d'un examen, que le test permettait de savoir à quel niveau les situer et de former ainsi des groupes homogènes. Une lettre est remise à chaque employé avec les compétences à améliorer en français et en mathématiques. Aucune note n'apparaît dans les résultats du test. On y indique simplement que les compétences sont acquises avec succès, en voie d'acquisition ou en révision. →

Spécialités Lassonde : une entreprise et ses travailleurs engagés dans la formation de base (suite)

Les craintes des travailleurs

Plusieurs appréhendaient de se retrouver avec des personnes trop fortes pour leurs propres capacités de lecture. Le test diagnostique a permis de les intégrer à des groupes du même niveau de littératie. En plus, les travailleurs craignaient de perdre leur emploi. Mais l'entreprise les a rassurés. Le vice-président opérations de Spécialités Lassonde a rencontré individuellement chaque personne. Il leur demandait alors d'assister au premier cours, sans autre forme d'engagement. C'est ainsi qu'à l'instar de 21 de leurs collègues, Gaston, Juan et Francine se sont laissé convaincre de suivre les cours.

Gaston, le fonceur

Gaston, responsable de la ligne de production, est l'exemple du gars intelligent et débrouillard. Avant de suivre les cours, Gaston éprouvait certaines difficultés. On lui a demandé ce qu'il a appris d'utile en lien avec son travail : « Je peux maintenant calculer combien de pots de sauce je produis à l'heure. » Son calcul n'est plus approximatif. Il suit ses cours durant 6 heures chaque vendredi. Son employeur le libère pour approfondir ses connaissances en français et en mathématiques. Il fait partie d'un groupe de 5 personnes de son niveau et c'est ce qu'il aime. « J'avais peur de joindre des plus forts que moi et me sentir à la remorque », explique Gaston. Ce n'est pas ce qui est arrivé, car le diagnostic a vraiment permis qu'il soit à sa place. « On est payé pour apprendre, et comme on n'est pas obligé, c'est un peu plus motivant. Les professeurs peuvent nous consacrer plus de temps, car on est en petits groupes du même niveau », ajoute-t-il.

Juan, un homme qui aime apprendre

M. Juan Francisco Garcia travaille chez Spécialités Lassonde depuis 10 ans comme homme à tout faire. Il s'occupe, entre autres, de la préparation des produits et du cuiseur. Originaire du Salvador, il a suivi des cours de francisation à son arrivée il y a déjà quelques années. Après avoir suivi les cours de français de 3e secondaire sur les lieux de travail à l'hiver 2010, M. Garcia fait maintenant des mathématiques à raison de 3 heures par semaine. Ces temps-ci, il apprend les fractions et les mesures métriques. « C'est difficile, mais ça m'aide dans mon travail, car je dois peser des ingrédients en respectant les proportions. Le fait de suivre des cours m'a aussi permis de mieux répondre aux questions et de mieux m'exprimer. Je peux mieux comprendre les recettes que j'ai à faire au travail, j'ai plus confiance et moins peur de faire des erreurs. » À son enfant qui est en 5e année, il peut expliquer les mesures métriques, les multiplications, les divisions. « J'apprends beaucoup. Le test diagnostique m'a permis de réaliser que j'ai des choses à améliorer. »

Francine, fière d'apprendre

Mme Francine Boulay est concierge chez Spécialités Lassonde depuis 5 ans. Elle a abandonné l'école à 15 ans pour travailler. « J'en ai toujours arraché à l'école. Je faisais rire de moi. Quand j'ai su qu'on allait donner des cours de français, je ne voulais pas y aller. Pourtant, j'avais de la difficulté ». Mais après deux cours, elle était motivée à apprendre davantage. « Lors du test diagnostique, je n'ai presque rien fait. Maintenant, je peux écrire sur MSN à mon fils. Je peux écrire de petits rapports et mélanger les produits pour le nettoyage. J'ai six heures de cours et je ne trouve pas ça long. » Et si elle avait un message à livrer à d'autres travailleurs? « Je leur dirais de ne pas avoir peur, même si c'est normal d'avoir peur. Les profs sont là pour nous aider à comprendre. Avant de passer à d'autres notions, ils vont nous expliquer jusqu'à ce qu'on comprenne. » Maintenant Francine connaît la définition d'un adjectif. Et, l'adjectif pour la décrire est sans nul doute « fière ». Elle est fière d'apprendre!

Chez Spécialités Lassonde, la formation de base a donné lieu à des cours de français et de mathématiques de niveaux primaire et secondaire. Grâce au diagnostic et aux nombres de participants, il a été possible de former des groupes homogènes. De janvier 2010 à janvier 2011, les travailleurs-apprenants ont suivi les cours à raison de 3 à 6 heures par semaine. Pour les responsables de l'usine et les participants eux-mêmes, cette expérience est un succès. Le superviseur constate les gains pour les travailleurs de l'entreprise. L'entreprise compte demander une subvention au printemps 2011 et poursuivre l'expérience. De son côté, en tant que responsable des ressources humaines chez Spécialités Lassonde, Caroline Beaulac est satisfaite du parcours des travailleurs qui fournissent les efforts nécessaires en vue d'augmenter leurs compétences en français et en calcul. « Je constate leurs progrès et c'est stimulant pour tout le monde », explique avec enthousiasme Mme Beaulac.

Pour plus d'information sur le projet ou l'offre de service en formation de base :

Yanik Arbour
Parcours-formation
CS de Saint-Hyacinthe
Tél. : 450 773-8401, poste 6344

Enseigner aux travailleurs, dans leur milieu de travail : la crème de la crème pour un enseignant

Carmen Chenette est l'un des deux formateurs qui sont intervenus chez Spécialités Lassonde. Elle y a enseigné le français et les mathématiques. Cette retraitée de l'enseignement a enseigné au secondaire pendant 33 ans. Elle travaille à temps partiel pour Parcours Formation depuis 2008. Elle livre un témoignage de son expérience en tant qu'enseignante en formation de base en milieu de travail.

« Intervenir dans un milieu de travail, avec de petits groupes homogènes et motivés, c'est la crème de la crème pour un enseignant. Les travailleurs font preuve de maturité et d'une plus grande motivation. Le fait d'apprendre sur les lieux du travail contribue sûrement à leur motivation. Je les trouve très disciplinés. J'ai vu des apprenants s'épanouir au fur et à mesure des semaines de formation. Ils ont amélioré leur lecture, mais aussi leurs capacités de réfléchir, de trouver des solutions aux problèmes. »

La flamme semble encore bien vive chez Mme Chenette. Et si la formation se poursuit aux Spécialités Lassonde, l'employeur et ses travailleurs seront encore une fois entre des mains expertes.

Pourquoi offrir une formation de base en français et en mathématiques aux travailleurs?

Au Québec, plus de la moitié des travailleurs ont de la difficulté à s'adapter aux nombreux changements technologiques et à participer aux perfectionnements techniques d'appoint. Pour certains, l'adaptation s'avère impossible. Le travailleur sans compétences de base en lecture, en écriture et en calcul se trouve dans une situation vulnérable, voire critique. Or, les recherches démontrent qu'en accroissant les compétences essentielles et la scolarité, on améliore l'employabilité et la polyvalence des travailleurs au sein même de l'entreprise.[1]

Un DVD sur les retombées d'une formation de base en français et en mathématiques

Vous devez convaincre des employeurs et des représentants syndicaux de l'importance pour les travailleurs de maitriser les compétences essentielles? Faites-leur visionner le DVD *La formation de base en entreprise, c'est gagnant!* En 12 minutes, ce documentaire présente le témoignage de quatre employeurs et de leurs travailleurs. Ils confirment que la formation de base en français et en mathématiques a permis notamment d'apprivoiser plus facilement la nouvelle technologie utilisée, de maintenir les emplois et de favoriser le développement de l'entreprise.

Pour un aperçu du DVD, rendez-vous à l'adresse suivante : www.treaqfp.qc.ca

Commandez des exemplaires du DVD afin d'en assurer une distribution et une diffusion efficace auprès des employeurs. C'est simple et gratuit. Seulement les frais postaux s'appliquent. Faites-en la demande à Johanne Villeneuve par courriel : info@treaqfp.qc.ca ou par téléphone : 418-686-4040, poste 5350.

La formation, facteur de prospérité économique

Le Conseil du patronat du Québec a mandaté Léger Marketing pour réaliser une étude auprès de 350 dirigeants d'entreprises. Le Conseil voulait connaître les facteurs déterminants de la prospérité des entreprises et du Québec. L'étude visait notamment à connaître les types d'investissements effectués par les entreprises et les principaux incitatifs à l'investissement ainsi que l'opinion à l'égard de diverses mesures potentielles dans le secteur de l'éducation. Selon l'étude, les investissements effectués ou prévus concernent essentiellement la formation (74 %) et les équipements (66 %). En outre, la majorité (94 %) des dirigeants d'entreprises seraient en accord pour que tous les programmes de formation professionnelle, technique ou universitaire, prévoient obligatoirement une session de stage en entreprise.

L'étude est disponible ici.

Dans le cadre de la Semaine québécoise des adultes en formation, le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF) lancera le 31 mars une nouvelle trousse virtuelle intitulée *Le monde du travail*. La trousse sera disponible ici sous l'onglet « Alphabétisation ».

Les trousses virtuelles, destinées principalement aux formateurs, permettent d'explorer, de sélectionner, de télécharger et d'imprimer librement du matériel pédagogique adapté aux besoins des adultes en formation de base.

[1]- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP). *Des études au marché du travail : une transition difficile des jeunes adultes ayant de faibles niveaux de scolarité*, OCDE, Paris, 2005.
- Statistique Canada. *Littératie et marché du travail : formation de compétences et incidence sur les gains de la population de souche*, 2007
- Statistique Canada et OCDE. *Apprentissage et réussite*

La francisation de la main-d'œuvre, une réalité québécoise

En 2009, 70 % des immigrants au Québec avaient moins de 35 ans. Une immigration jeune, prête à intégrer le marché du travail. La ville de Québec n'échappe pas à ce phénomène. Selon le recensement de 2006, Québec compte 22 160 immigrants, dont près de moitié est âgée de 25 à 44 ans. Les commissions scolaires de la Capitale-Nationale ont donc à répondre aux besoins de francisation des entreprises et de leur main-d'œuvre. Cet article est le premier d'une série sur la francisation en milieu de travail.

Le programme de francisation en entreprise permet aux employeurs ou à un groupe d'employeurs d'offrir à leurs employés ayant le statut de résident permanent des cours de français gratuits sur les lieux mêmes de l'entreprise. Ce programme s'adresse à toutes les entreprises ayant une masse salariale de plus de 250 000 $. À Québec, le Centre Louis-Jolliet, de la Commission scolaire de la Capitale et le Centre d'éducation des adultes de la Commission scolaire des Découvreurs offrent des cours de francisation aux entreprises de leur territoire. Frima Studio et Volta font partie des entreprises qui bénéficient des services de francisation du Centre Louis-Jolliet.

L'exemple de Frima Studio

Frima Studio, installée à Québec depuis 2003, se spécialise dans le développement de produits de divertissement pour le web, la téléphonie mobile et la télévision (animation 2D et 3D). L'entreprise engage plus de 200 personnes, dont des travailleurs en provenance du Japon, des États-Unis, d'Écosse et d'ailleurs au Canada. En collaboration avec Emploi-Québec et le Centre Louis-Jolliet, l'entreprise offre des cours de francisation sur place, pendant les heures de travail.

Une conseillère du Centre et un agent d'Emploi-Québec ont d'abord préparé l'offre de service et le montage financier du programme. Depuis décembre 2010, chaque semaine, deux formatrices du Centre Louis-Jolliet se rendent chez Frima Studio. Elles offrent des cours de francisation à 12 employés. « Pour notre entreprise, offrir des cours de francisation c'est faciliter l'intégration de notre personnel à sa communauté d'accueil » spécifie M. Maxime Roussel, directeur des ressources humaines.

Les participants sont assez scolarisés, des programmeurs vidéo, des artistes. « Nous avons rencontré chacune des 12 personnes afin de diagnostiquer leur niveau de francisation. On a pu ainsi former trois groupes homogènes de niveaux débutant et intermédiaire », souligne Robert Nolet, directeur adjoint du Centre Louis-Jolliet. « Au niveau débutant, on axe le cours sur la conversation, tout en travaillant l'écrit. Au niveau intermédiaire, les apprenants étudient la structure des phrases plus complexes. À ce niveau, il faut souvent reconstruire les savoirs, car les personnes ne maitrisent pas toujours les bonnes bases de la langue française. Idéalement, on aurait offert les cours deux fois par semaine comme c'est le cas dans d'autres entreprises. Mais on s'ajuste à la réalité de l'entreprise qui doit produire à la vitesse grand V », ajoute M. Nolet.

L'exemple de Volta

Volta est un studio de développement visuel dédié à la création de concepts pour le jeu vidéo et le film. Fondée en 2006, l'entreprise compte 15 employés, des techniciens et spécialistes du développement visuel. Certains de ses employés proviennent de Malaisie, de Chine, des États-Unis et de Vancouver. En collaboration avec le Centre Louis-Jolliet et Emploi-Québec, Volta leur offre des cours de francisation à raison de deux fois par semaine. Les cours permettent aux employés allophones et anglophones de comprendre les demandes en français des clients. Chez Volta, la francisation favorise aussi la communication avec les collègues unilingues francophones.

L'expertise du Centre Louis-Jolliet

Le Centre Louis-Jolliet accueille chaque année près de 60 nationalités différentes et plus de 500 élèves à temps plein en francisation. Tout comme les deux formatrices chez Frima, ses enseignants en francisation sont expérimentés et possèdent une formation en enseignement du français langue seconde. Grâce à ses ressources spécialisées en phonétique, en linguistique ou en écriture, le Centre peut répondre aux besoins spécifiques des employés et de l'entreprise. « La force de l'équipe du Centre Louis-Jolliet réside dans la compétence de ses pédagogues et leur souplesse » ajoute avec fierté Robert Nolet. D'ailleurs, les résultats chez Frima Studio corroborent ses dires. « On avait auparavant fait affaires avec des firmes privées et on n'a constaté aucune différence. Depuis la collaboration avec le Centre Louis-Jolliet, les participants aux cours de francisation sont maintenant plus à l'aise pour s'exprimer en français », spécifie M. Roussel.

Pour plus d'information sur la francisation en entreprise dans la région de la Capitale-Nationale :

Christine Garcia
CÉA des Découvreurs
Commission scolaire des Découvreurs
1094, route de l'Église
Québec (Québec) G1V 3V9
Tél. : 418 652-2158

Robert Nolet
Centre Louis-Jolliet
Commission scolaire de la Capitale
1201, rue De la Pointe-aux-Lièvres N.
Québec (Québec) G1L 4M1
Tél. : 418 686-4040, poste 8212

Devenir une organisation formatrice, qualifiante et apprenante
Plus qu'une nécessité, une magnifique opportunité

Par le collectif des professionnels de l'ICÉA et de la Semaine québécoise des adultes en formation[1]

Bien que les occasions d'apprendre par soi-même soient nombreuses, variées et doivent être encouragées, l'un des lieux les plus propices au développement d'aptitudes et de compétences demeure le milieu de travail. Ainsi, se donner les moyens d'agir sur la mise à jour, le recyclage et l'acquisition de nouvelles compétences en milieu de travail est, sinon une nécessité absolue, une magnifique opportunité à saisir au plan individuel et collectif. Se priver de valoriser l'apprentissage en milieu de travail, c'est priver la société de se construire sur la base de l'intelligence collective afin de se démarquer dans l'action et l'adaptation. C'est nier que notre économie se construit sur le savoir. Que serait devenu le Cirque du soleil sans la mise en pratique de cette approche formatrice, qualifiante et apprenante?

Comment devenir une organisation apprenante?

Pour devenir apprenante, une organisation doit s'engager dans un projet d'apprentissage collectif qui réclame des changements de vision majeurs.

Au plan organisationnel, le milieu de travail doit reconnaître le potentiel de chaque travailleur : dans la mesure de ses responsabilités, chacun peut contribuer à accroître la capacité d'action de l'organisation.

Au plan individuel, le savoir n'est plus un pouvoir privé. Les savoirs de chaque travailleur doivent devenir des atouts pour le développement commun. Ils doivent être partagés afin que les apprentissages soient collectifs. Par ailleurs, ils doivent êtres soutenus, sinon initiés par la direction de l'organisation. Il faudra notamment ajuster les modes de gestion et donner l'exemple.

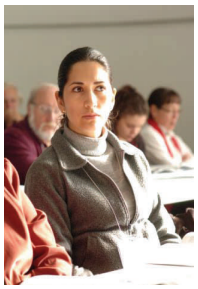
Dans un contexte apprenant, cinq pôles d'activité aideront l'organisation à développer toute la gamme des compétences professionnelles de ses membres soit :

- ✧ résoudre des problèmes de groupe;
- ✧ expérimenter, apprendre par expérimentation;
- ✧ tirer des leçons de l'expérience, des succès et surtout des échecs;
- ✧ apprendre avec les autres : non seulement avec ses membres, mais aussi avec ses clients, ses partenaires, ses fournisseurs, etc.;
- ✧ transférer les connaissances à tous les niveaux.

Ces pôles favorisent la variété et la qualité des apprentissages, encouragent les retours sur l'expérience et assurent le transfert et la mise en commun des connaissances, qu'elles soient tacites ou explicites. Cela dit, devenir une organisation apprenante n'est en rien une opération mécanique. On peut assimiler la volonté de vivre dans un milieu apprenant idéal. Cet idéal peut être atteint si tous les membres d'une organisation apprennent collectivement les uns des autres, c'est-à-dire dans et par l'organisation.

Au fond, devenir une organisation apprenante, signifie : accepter d'apprendre à créer, d'apprendre à acquérir d'autres savoirs, d'apprendre à transférer de la connaissance et à modifier son comportement pour refléter les nouvelles connaissances qu'on génère.

Pourquoi devenir une organisation apprenante?



L'organisation qui développe toute la gamme des compétences professionnelles de ses membres enregistre des gains en efficacité, en productivité, en créativité et bien plus encore. Bref, elle accroît sa capacité d'action. Qui plus est, en développant l'autonomie et la polyvalence de ses membres, sans compter leur volonté d'apprendre et de partager leurs expériences, l'organisation accroît sa capacité d'adaptation. Action et adaptation sont deux leviers essentiels pour se démarquer dans un contexte où la société et l'économie, qui subissent de profondes transformations, s'orientent de plus en plus vers le savoir.

La Semaine québécoise des adultes en formation est organisée par l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) grâce au soutien financier du gouvernement du Québec

[1] Dans le cadre de la 9e *Semaine québécoise des adultes en formation (SQAF)* qui se tient du 2 au 10 avril 2011, l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) et ses partenaires développent le goût d'apprendre à l'échelle du Québec et valorise ainsi les possibilités, les lieux et les mille et une façons d'apprendre. Le sujet abordé dans cet article illustre l'une des dimensions traitée durant la Semaine en 2010. Le texte reproduit dans ses grandes lignes la conclusion énoncée dans le document de vulgarisation réalisé par l'équipe d'analyse des politiques en éducation des adultes de l'ICÉA dans le cadre de la campagne Accès-formation pour les adultes. À noter que ce cadre théorique permet au milieu du travail de développer de nouvelles compétences et de mieux saisir la valeur ajoutée que constitue l'organisation formatrice, qualifiante et apprenante. Pour commander le document, pour organiser une activité de formation sur ce sujet ou pour obtenir de l'information concernant la brochure intitulée : *La formation en milieu de travail – Pour accroître la capacité d'action de votre organisation, ICÉA, 2009, 19 p.,* communiquez avec Hervé Dignard ou Daniel Baril en composant le 514 948-2044. Autres détails disponibles. Pour en savoir davantage sur la Semaine québécoise des adultes en formation et inscrire une activité à la programmation, visitez le site Web.

Coordination et rédaction : Diane Pouliot **Mise en page** : Johanne Villeneuve